

ISSN 2088-5415 (print)
ISSN 2355-5777 (Online)
DOI 10.22146/kawistara.23657
<https://jurnal.ugm.ac.id/kawistara>

KAWISTARA

VOLUME 7

No. 2, 22 Agustus 2017

Halaman 115-206

DINAMIKA PROBLEMATIKA SOSIAL, PERLINDUNGAN BURUH MIGRAN INDONESIA PASCAREFORMASI DAN RELEVANSINYA DENGAN TANTANGAN WIRAUSAHA DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

R. Muhamad Miharadi

Fakultas Hukum Universitas Pakuan Bogor
Email: radenmihrad@gmail.com

Ferry Muhammadsyah Siregar

Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Pastoral Pontianak

ABSTRACT

The problems of Indonesian migrant workers (TKI), especially Indonesian migrant workers are complex. Weak regulation in favor of migrant workers and regulatory abuses are common. In addition, there is no clarity as to what can be done for ex-migrant workers working abroad. There is an idea in the era of the ASEAN Economic Community (MEA) that former migrant workers be transformed into entrepreneurs with competency and integrity that conform to international standards. This paper will answer deeper regarding the dynamics and social problems among migrant workers and the potential for transformation into entrepreneurs in the era of the MEA. The methods were used in this study are qualitative methods as well as social and legal (juridical) perspectives related to regulation by conducting library research and collecting relevant documents.

Keywords: *Entrepreneurship; Indonesia; MEA; Protection of migrant workers; Social problems; TKI.*

ABSTRAK

Persoalan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), khususnya buruh migran Indonesia merupakan hal yang kompleks. Lemahnya regulasi yang berpihak pada buruh migran dan praktik-praktik pelanggaran regulasi merupakan hal yang sering ditemukan. Selain itu belum ada kejelasan apakah yang dapat dilakukan bagi mantan buruh migran pasca bekerja di luar negeri. Terdapat gagasan di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) agar mantan buruh migran ditransformasi menjadi wirausahawan dengan kompetensi dan integritas yang sesuai standar internasional. Tulisan ini akan menjawab lebih mendalam menyangkut dinamika dan problem sosial di kalangan buruh migran dan potensi transformasi menjadi wirausahawan di era MEA. Tulisan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif serta perspektif sosial dan hukum (yuridis) terkait regulasi dengan melakukan riset pustaka dan pengumpulan dokumen yang relevan.

Kata Kunci: *Indonesia; MEA ; Perlindungan buruh migran; Problematika sosial; TKI; Wirausaha.*

PENGANTAR

Diskursus perlindungan buruh migran pasca reformasi merupakan hal yang menarik untuk ditelaah. Hal ini terutama didukung dengan konstitusi yang didesain untuk melindungi setiap orang agar mendapat pekerjaan yang layak. Pernyataan ini sesuai dengan pemikiran CF Strong (1973) mengenai materi muatan konstitusi yang meletakkan jaminan hak asasi manusia sebagai bagian integral di dalamnya. Meskipun demikian, ada beberapa asumsi yang kontradiktif bila kita telaah lebih lanjut tentang dimensi buruh migran era-reformasi.

Pertama, orde reformasi adalah orde yang belajar dari pengalaman buruk orde baru. Otoriterianisme, warisan pelanggaran hak asasi manusia dan lemahnya negara hukum, hendak dikonstruksi kembali di orde reformasi. Arbi Sanit mencatat bahwa keburukan utama orde baru adalah sebuah lingkaran rezim yang terus menerus mengeksploitasi kekuasaan kenegaraan secara eksekutif dan berlebihan. Elit penguasa menjalankan kekuasaan negara dengan otoriter tanpa imbalan dan kontrol. Akibatnya terjebak pada kecenderungan mempribadinya kekuasaan. Ini merupakan ciri sistem kekuasaan patrimonial (Sanit, 1997: xviii). Berbagai kekerasan menjadi isu dan berita hangat di berbagai media baik di dalam maupun luar negeri seperti Kasus Tanjung Priok, Kasus DOM Aceh dan Kasus Mahasiswa Trisakti yang menjadi sejarah kelam rezim Orde Baru. Di dalam desain itu pula, maka nasib buruh migran dipastikan tidak lebih baik juga dari buruh di dalam negeri.

Kedua, asumsi orde reformasi memiliki watak lebih baik sehingga dalam kasus buruh migran, diduga baik dari aspek regulasi maupun penegakan regulasi, nasib buruh migran lebih baik. Apalagi orde reformasi memiliki sejumlah aktor yang menjadi motor demokrasi.

Dua asumsi di atas nyatanya juga bermasalah. Dalam satu sisi, orde reformasi memang belajar dari orde baru dengan memperbaiki kebijakan agar lebih demokratis dan melakukan amandemen UUD 1945 dengan melembagakan prinsip hak asasi

manusia, negara hukum dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, membentuk lembaga negara yang bertugas memastikan demokrasi dan hukum berjalan semestinya seperti Mahkamah Konstitusi (MK), dan juga di bidang perlindungan buruh migran dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (lazim disingkat UU PPTKILN). Undang-undang tersebut memberikan kepastian prosedur penempatan buruh migran di luar negeri, hak dan kewajiban para pihak, dan sanksi bagi pelanggar aturan.

Kebijakan positif di atas ternyata tidak selaras dengan implementasi di lapangan. Buruh migran yang mengalami masalah senantiasa meningkat setiap tahunnya. Kekerasan, pelanggaran perjanjian kerja hingga ancaman pidana mati mendera buruh migran. Sementara, pelaku yang merugikan buruh migran seperti sulit dijangkau. Hal ini menjadi topik yang menarik bagi penulis untuk di kaji dan di dalam untuk melihat faktor pencetus dan peta permasalahan yang mendasar dalam konteks perlindungan buruh migran. Selain itu, penulis juga menyajikan peta alternatif untuk mendorong mantan buruh migran dapat ditransformasi menjadi wirausahawan handal dalam skema Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

PEMBAHASAN

Dilema Buruh Migran

Rusmini adalah buruh migran asal Indramayu, divonis hukum pancung Pengadilan Arab Saudi. Ia dituding telah menggunakan ilmu sihir terhadap keluarga majikannya di Arab Saudi. Sosoknya lugu, terjerat pidana di negeri orang. Atas upaya hukum lembaga sosial pembela buruh migran, hukumannya berhasil diringankan menjadi 12 tahun penjara dan hukuman cambuk (CNN-Indonesia 3/3/2017). Tragedi tragis buruh migran bukan kali pertama. Seperti di tahun 2011, Ruyati binti Sapubli, buruh migran asal Bekasi Jawa Barat yang bekerja di Arab Saudi juga mengalami nasib serupa. Ia di vonis

hukum pancung karena membunuh majikan. Bedanya, ia telah dieksekusi (Hood, 2013).

Cerita tragis di atas menunjukkan bahwa menjadi buruh migran bukan pilihan, namun keterpaksaan. Mudah diduga pencetusnya, karena ekonomi Indonesia tidak dalam kondisi sehat dan Indonesia masih memiliki penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran perkapita perbulan di bawah garis kemiskinan) mencapai 28,01 juta orang (10,86 persen) berdasarkan data Badan Pusat Statistik per-Maret 2016 (<http://www.bpps.go.id/brs/view/id/1229>). Selain itu, angka pengangguran mencapai 7,02 juta orang berdasarkan data Badan Pusat Statistik per-Februari 2016 yang diikuti pertumbuhan ekonomi yang rendah (<http://www.neraca.co.id/article/69132/pertumbuhan-triwulan-i-hanya-492-jumlahpengangguran-berkurang-430000-orang>). Sedangkan kualitas sektor tenaga kerja bermasalah karena didominasi sebesar 61 persen oleh angkatan kerja yang paling tinggi tamatan SMP. Padahal, mulai tahun 2012 sampai dengan 2031, Indonesia menikmati bonus demografi yang menjadi ironis karena tidak kompatibel dengan kualitas sumber daya manusia (Editor, *Menatap Indonesia 2015: Tinjauan Kompas* 2015: 23-27).

Fakta muram tersebut memaksa masyarakat yang hendak memperbaiki kehidupannya untuk memilih menjadi buruh migran. Umumnya, negara-negara favorit untuk buruh migran berkisar di negara timur tengah seperti Arab Saudi dan Kuwait serta negara-negara Asia seperti Hongkong dan Malaysia. Hasil analisis Jaleswari Pramodhawardani menunjukkan bahwa Indonesia memang mampu mengirim pekerja migran ke luar negeri dalam jumlah besar. Akan tetapi, ILO menilai perlindungan hukum bagi pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri masih sangat rendah. Selain terjebak kondisi kerja eksploitatif dalam jangka panjang, sebagian besar buruh migran Indonesia menghadapi ketidakpastian upah yang seharusnya mereka terima. Selain itu, terjadi ketidakjelasan soal gaji, kekerasan dan penganiayaan, pelecehan seksual dan perkosaan, serta perlakuan tidak manusiawi ditempat kerja. Perdagangan

manusia dan pengurungan terhadap buruh migran juga berlangsung (Pramodhawardani, 2009: 46).

Analisis Jaleswari Pramodhawardani seakan diafirmasi pula oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Identifikasi Hasil Pemeriksaan BPK Semester II tahun 2010 terhadap Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menyimpulkan persoalan buruh migran Indonesia disebabkan oleh kebijakan yang tidak utuh, komperhensif, dan transparan dalam melindungi hak-hak dasar tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri (buruh migran). Sistem tidak terintegrasi dan alokasi sumber daya tidak memadai untuk meningkatkan kualitas penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Penyimpangan terjadi mulai dari pra penempatan, masa penempatan hingga pasca penempatan (Lampiran Keputusan DPD RI 2011-2012; Naskah Akademik RUU tentang Perubahan atas UU No. 39 tahun 2014).

Ada yang menarik penelitian Muryanti mengenai buruh migran dengan studi kasus di Desa Tempuran Duwur Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo Jawa Tengah di tahun 2010. *Pertama*, menjadi buruh migran memang harus mengeluarkan modal awal, tetapi itu tidak absolut. Bila tidak ada, maka akan dibiayai oleh penyedia jasa tenaga kerja atau sering disebut Pelaksana Penempatan TKI Swasta/PPTKIS, tetapi setelah nanti buruh migran bekerja maka akan dipotong biaya penyedia tersebut. *Kedua*, pendapatan tinggi menjadi faktor pendorong untuk menjadi buruh migran karena seperti diuraikan di atas, di tanah air ekonomi tidak menunjang. Akan tetapi, diperoleh dengan instan karena pendidikan serba kilat (sekitar satu bulan) sehingga kompetensi diragukan. *Ketiga*, rata-rata uang yang dikirim ke dalam negeri untuk kebutuhan keluarga yang ditinggalkan buruh migran berkisar antara Rp 500.000,- sampai dengan Rp 2.000.000,- perbulan. *Keempat*, bagi mantan buruh migran untuk memperbaiki status sosial karena untuk Kepala Desa di Desa Tempuran Duwur pernah dijabat perempuan mantan buruh migran. Dengan demikian, keempat hal di atas menjadi dinamika penarik

untuk menjadi buruh migran dengan segala risikonya. Kompetensi rendah menyebabkan seorang buruh migran mudah untuk terlibat konflik dengan majikan di negara penempatan dan pekerjaan yang didapat adalah di sektor non-formal sehingga sulit mengoptimalkan pendapatan (Muryanti, 2010:25-26).

Dari kasus-kasus di atas, maka ada beberapa hal yang harus dicermati untuk meletakkan persoalan buruh migran secara komperhensif. *Pertama*, bila menelusuri desain UU PPTKILN, baik di dalam penyusunan legislasinya maupun tercermin pada pasal-pasal, maka terdapat potret bahwa UU PPTKILN didominasi oleh pendekatan yang menempatkan buruh migran seakan faktor komoditas yang akibatnya sangat serius. Konteks perlindungan dan pemberdayaan buruh migran menjadi minim. Konsep dan konteks ekonomi kapitalistik menjadi sarat digunakan sebagai paradigma kebijakan.

Kedua, tidak dapat dielakkan bahwa UU PPTKILN seakan-akan berpihak pada agen pengarah swasta untuk buruh migran (Pelaksana Penempatan TKI Swasta/ PPTKIS). Indikasi ini nampak dari pasal-pasal di UU PPTKILN yang sarat dengan pengaturan peran PPTKIS dan sementara untuk pemerintah tidak terlalu banyak. PPTKIS berperan mulai dari pra, masa dan purna penempatan TKI. Implikasinya, bagi buruh migran sulit mendapat perlindungan memadai, karena mudah diduga, PPTKIS akan lebih berperspektif keuntungan (*benefit*) sekalipun mengorbankan kepentingan buruh migran. Hal ini tentu saja tidak dapat digeneralisasi, tetapi terjadi.

Ketiga, penegakan hukum dari UU PPTKILN sangat lemah. Mulai dari pra, masa dan purna penempatan terjadi pelanggaran. Sementara sanksi yang diberikan seringkali selain tidak menyeluruh, juga tidak menimbulkan efek jera bagi pelaku. Hal ini menjadi catatan strategis yang penting dibenahi.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sendiri menyusun dalam makalah (2015) mengenai peta derita TKI dalam seluruh proses dari mulai seleksi awal PPTKIS, selama penampungan, proses menjelang

keberangkatan, kedatangan di negara tujuan, selama bekerja hingga kepulangan, praktik penindasan terhadap buruh migran terjadi. Bentuknya di antaranya: pemberian *fee* pada oknum petugas lapangan, *fee* pada proses seleksi, beban biaya rekrutmen, bunga pinjaman tinggi, gaji tidak dibayar, pemerasan oleh porter bandara, eksploitasi di masa penampungan, intimidasi majikan, dan lain-lain (BNP2TKI, 2015).

Menuju Reformasi Perlindungan Buruh Migran

Kondisi di lapangan menegaskan perlunya dilakukan reformasi perlindungan buruh migran. Hal yang strategis harus dilakukan adalah melakukan perbaikan atau penggantian UU PPTKILN. Hal ini dikarenakan di dalam UU PPTKILN terdapat kebijakan-kebijakan yang tidak pro pada perlindungan buruh migran. Untuk mengatasi persoalan perlindungan buruh migran harus dimulai dengan perbaikan komitmen kebijakan atau kehendak politik. Di samping itu, dipandang perlu keseriusan yang kuat dari pemangku kebijakan dan regulasi yang paling berwenang untuk melakukan penggantian UU PPTKILN dengan undang-undang yang lebih baik.

Berdasarkan hal di atas, perlu dilakukan pendekatan, lobi dan strategi yang jelas untuk melakukan dua hal sebagai berikut. *Pertama*, mendorong agar buruh migran yang berstatus pekerja non formal didorong menjadi pekerja formal. Hal ini dilakukan melalui pembenahan sistem pelatihan, penguatan kompetensi dan integritas buruh migran, serta survey kebutuhan dari negara penempatan sehingga kompatibel antara yang diinginkan dan disediakan.

Kedua, perlu dilakukan pemetaan persoalan setiap negara dengan pendekatan penyelesaian yang berbeda. Di Arab Saudi misalnya, sistem *kafala* yang mengunci pekerja migran terikat majikan (*sponsor/kafeel*) secara rigid selama masa kontrak kerja mereka belum berakhir dikeluhkan berkontribusi besar bagi derita buruh migran. Seharusnya, model sistem *kafala* diperjuangkan pemerintah kita untuk diubah disesuaikan dengan konsep perlindungan

hak asasi universal. Hal ini menuntut diplomasi bermutu dari negara agar terdapat fleksibilitas dalam penerapan sistem *kafala* sehingga tidak bertentangan dengan norma-norma HAM universal.

Ketiga, perlu pendekatan budaya untuk penguatan budaya mutu dalam bekerja, membangun karakter yang kuat sebagai buruh migran, serta memiliki etos kerja dengan berwawasan masa depan sehingga tidak selamanya menjadi buruh migran.

Transformasi Buruh Migran sebagai Wirausaha

Harian Kompas pada Senin 27 Maret 2017 (hlm.19) menerbitkan berita mengenai pernyataan Menteri BUMN Rini Soemarno yang menegaskan bahwa Badan Usaha Milik Negara, terutama perbankan, perlu mendukung tenaga kerja Indonesia di luar negeri (buruh migran) menjadi wirausaha. Caranya membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan kewirausahaan sehingga buruh migran yang kembali ke Indonesia dapat berwirausaha.

Berdasarkan kajian Bank Dunia (World Bank) memberikan indikasi bahwa idealnya jumlah wirausaha di suatu negara minimal 2 persen dari jumlah penduduknya. Saat ini jumlah wirausaha di Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara tetangga seperti Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand. Sebagai perbandingan, wirausaha di Indonesia tercatat baru mencapai 1,6 persen. Sementara itu, jumlah wirausaha di Thailand sudah mencapai 4 persen dari total populasi penduduknya.

Data BPS Februari 2015 mencatat bahwa Angkatan kerja Indonesia pada Februari 2015 sebanyak 128,3 juta orang, bertambah sebanyak 6,4 juta orang dibandingkan Agustus 2014 atau bertambah 3 juta orang dibanding Februari 2014. Tingkat Pengangguran Terbuka Februari 2015 sebesar 5,81%, meningkat dibandingkan Tingkat Pengangguran Terbuka Februari 2014 sebesar 5,70%. Ini berarti, seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, maka potensi TPT akan semakin meningkat jika tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan pekerjaan 11 (www.bps.go.id/brs/view/

id/113 Data sensus angkatan kerja Indonesia pada Februari 2015; Naskah Akademis RUU Kewirausahaan, 2016).

Data Bappenas menyebutkan bahwa proyeksi penduduk Indonesia sampai tahun 2035 diperkirakan mencapai 305,652,400 juta jiwa. Jika tidak ada terobosan kebijakan yang signifikan, Tingkat Pengangguran Terbuka akan semakin meningkat dan akan berimplikasi pada berbagai masalah sosial. Oleh karena itu, kewirausahaan nasional perlu menjadi kebijakan strategis (www.bappenas.go.id/.../Proyeksi_Penduduk_Indonesia_2010-2035 diakses 25 Januari 2017; Naskah Akademis RUU Kewirausahaan Nasional, 2016).

Data-data di atas memberikan sinyal signifikan setidaknya dua hal. *Pertama*, mengembangkan potensi wirausaha menjadi sesuai kebutuhan. Realitas saat ini, wirausahawan Indonesia secara kuantitatif masih belum selaras dengan kebutuhan. *Kedua*, mantan buruh migran memiliki peluang jika terdapat penguatan kompetensi dan peluang untuk berkontribusi terhadap ekonomi bangsa sebagai bagian dari wirausahawan.

Implementasi dua hal di atas tentu saja tidak mudah, karena terdapat tantangan lain yang juga perlu diantisipasi yaitu pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN sejak tahun 2015. Penguatan dan peningkatan kapasitas SDM pelaku wirausaha menjadi pekerjaan serius yang harus menjadi prioritas untuk dapat bersaing secara terbuka. Oleh karena itu, perlu ada kebijakan dan regulasi yang mampu memperkuat dan memberdayakan wirausaha Indonesia. Dengan semakin tumbuhnya wirausaha di Indonesia akan berkontribusi pula terhadap peningkatan pemasukan sektor pajak bagi Negara. Lebih dari itu, tumbuhnya dunia kewirausahaan akan menjadi penopang sekaligus ujung tombak pembangunan ekonomi nasional (Ibid).

Ada beberapa hal yang harus diantisipasi untuk mendukung agar mantan buruh migran dapat ditransformasi menjadi wirausahawan unggul di era MEA sebagai berikut. *Pertama*, dilakukan identifikasi peta permasalahan wirausaha. Umumnya berkisar di ranah

permodalan, pemasaran, kompetensi, sumber daya manusia, dan keberpihakan pemerintah. Hal ini harus dideskripsikan secara utuh sehingga dapat menjadi pedoman untuk dibuat peta jalan (road map). *Kedua*, fakta jumlah wirausaha di Indonesia jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga yang sudah mencapai 4%. Jika diprosentasikan dari jumlah populasi masyarakat Indonesia yang mencapai 240 juta, maka wirausaha Indonesia baru mencapai 1,6%. Padahal kemajuan negara dapat terwujud bila negara memiliki minimum 2% wirausaha dari total penduduknya (Naskah Akademik RUU Kewirausahaan Nasional, 2016). Dengan demikian, maka perlu ada strategi komprehensif untuk mendorong peningkatan wirausahawan Indonesia apalagi dengan dukungan informasi komprehensif tentang peta permasalahan di atas, maka desain strategi yang dituangkan dalam peta jalan atau road map akan lebih mudah.

Ketiga, setelah peta masalah dan peta jalan dirumuskan, maka berbagai peran dengan didahului pembentukan regulasi. Saat ini DPR RI, DPD RI, dan Pemerintah tengah merumuskan RUU tentang Kewirausahaan Nasional. Melalui RUU dimaksud maka dapat dirumuskan wewenang, hak dan kewajiban para pemangku kepentingan, dan skala prioritas untuk membangun kewirausahaan yang tangguh. Tentu di dalam perumusan RUU Kewirausahaan Nasional perlu menjadi bahan pertimbangan mengenai profesi yang sudah dibuka di era MEA untuk dikompetisikan. Bidang profesi itu adalah insinyur, arsitek, akuntan, pengukur tanah, dokter, perawat, guru, dan pekerja pariwisata. Dengan demikian, terdapat strategi prioritas agar bidang profesi tersebut dibangun terlebih dahulu sehingga dapat diikuti bidang profesi lain setelah semakin jelas pola pengembangannya.

Di dalam konteks di atas, menarik ditelaah lebih lanjut program “Mandiri Sahabatku” di Hongkong yang merupakan kebijakan Bank Mandiri untuk mendorong transformasi mantan buruh migran menjadi wirausaha. Ada empat pilar yang ditekankan

pada program tersebut yaitu (1) mengubah buruh migran menjadi majikan mandiri; (2) mempersatukan buruh migran dengan keluarga; (3) mensejahterakan keluarga buruh migran dan (4) mencerdaskan kehidupan bangsa. Bank Mandiri telah menargetkan untuk pembiayaan program tersebut 500 milyar disertai pendampingan bagi buruh migran yang mendapatkan dana dan membuat usaha (Kompas 27 Maret 2017:19).

Di dalam perspektif penulis, model kebijakan Bank Mandiri dapat dijadikan *pilot project* yang harus diikuti oleh badan usaha lainnya baik swasta maupun negara serta keterlibatan total dari pemerintah, baik pusat maupun daerah dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian, terdapat upaya serius untuk mendorong perubahan dari buruh migran menjadi wirausaha handal. Tentu saja keberadaan regulasi undang-undang kewirausahaan sangat diharapkan untuk memberikan kejelasan politik hukum arah pengembangan wirausaha serta menembus berbagai persoalan klasik yang kerap membelit wirausaha seperti permodalan, pemasaran, dan penguatan kompetensi. Di dalam konteks tersebut, perlu pula untuk dikembangkan penguatan dimensi budaya sehingga terbentuk mental tangguh sebagai wirausaha. Hal ini dapat diintegrasikan dalam berbagai bentuk pendidikan baik formal maupun nonformal yang terukur baik dari segi keterampilan maupun integritas dengan dukungan kurikulum dan sertifikasi yang diakui secara internasional.

SIMPULAN

Tidak dapat dielakkan kenyataan kasus-kasus pelanggaran hak asasi terhadap buruh migran dikontibusi oleh lemahnya dimensi pengaturan perlindungan di dalam UU PPTKILN dan maraknya pelanggaran ketentuan UU PPTKILN oleh berbagai oknum baik kalangan pemerintah maupun swasta. Kebijakan untuk perbaikan atau mengganti UU PPTKILN dengan undang-undang baru seperti dengan disusunnya UU PPILN merupakan kebijakan yang harus didukung oleh semua pihak. Akan tetapi, di dalam

implementasinya sarat dengan dinamika politik yang diindikasikan dengan berbagai proses politisasi di lembaga legislatif pada pembentukan UU PPILN.

Tidak dapat dilepaskan kebutuhan untuk melakukan lobi dan diplomasi politik bagi buruh migran khususnya untuk memastikan dua hal, yaitu (1) transformasi buruh migran non formal menjadi formal dengan pelatihan bersertifikat serta penguatan kompetensi dan (2) penguatan kebijakan perlindungan HAM di negara penempatan agar ramah terhadap buruh migran. Sedangkan untuk kebijakan masa depan, pilihan mendorong mantan buruh migran menjadi wirausaha yang kompeten di era MEA merupakan strategi realistis sehingga kesejahteraan yang diharapkan dapat segera terwujud.

Publik harus turut mengawal dan mendorong percepatan pembentukan UU PPILN serta aturan dan sistem detail implementasinya oleh lembaga legislatif dan eksekutif terkait dengan memperhatikan materi muatan yang berpihak pada tenaga kerja Indonesia khususnya buruh migran seperti pengaturan perlindungan hukum lebih kuat, mendorong buruh migran sektor non-formal menjadi formal serta penguatan kompetensi dan integritas.

Pilihan transformasi buruh migran menjadi wirausahawan di era MEA merupakan pilihan masa depan yang realistis dan harus diakomodasi di dalam RUU Wirausahaan Nasional sehingga kompatibel dengan kebutuhan mantan buruh migran pasca-bekerja di luar negeri. Pemerintah bersama pemangku kepentingan lainnya di dalam mendorong transformasi buruh migran menuju wirausahawan handal harus memperhatikan peta permasalahan mendasar dari wirausaha, menyusun peta jalan (*road map*) yang diimplementasikan dalam strategi kebijakan terukur dengan membangun kemitraan semua pihak serta memperhatikan dimensi budaya untuk membentuk watak wirausahawan tangguh.

DAFTAR PUSTAKA

BNP2TKI. 2015. *Bahan Rapat Dengar Pendapat Kepala BNP2TKI dengan Komite III*

DPD RI 23 Januari 2015. Jakarta: BNP2TKI.

Buletin Komite III Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD-RI), Edisi 2/06/2015 pada bagian "Nestapa di Balik Devisa: Nasib Buruh Migran Arab Saudi." Jakarta: DPD RI.

Editor. 2015. *Menatap Indonesia 2015: Tinjauan Kompas*. Jakarta: Penerbit Kompas.

Hood, Hardi S. 2013. *Sebuah Catatan Dari Senayan: Mengabdi Dengan Hati*. Jakarta: Focus Publishing.

<https://www.bps.go.id/brs/view/id/1229>.

<http://www.neraca.co.id/article/69132/pertumbuhan-triwulan-i-hanya-492-jumlahpengangguran-berkurang-430000-orang>.

Jaleswari, Pramodhawardani. 2009. "Dimensi Jender Dalam Dinamika Migrasi Buruh Migran di Masa Krisis", *Majalah Prisma* Vol.28 Juni 2009. Jakarta: LP3ES.

Lampiran Keputusan DPD-RI Nomor 17/DPD RI/II/2011-2012 tentang Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Jakarta: DPD RI

Mahradi, R. Muhammad. 2011. *Kebebasan Informasi Publik Versus Rahasia Negara*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Muryani. 2010. "Social Security di Desa Sebagai Penopang Pekerjaan Buruh Migran Perempuan" (Studi di Desa Tempuran Duwur, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah", *Jurnal Analisis Sosial* Vol. 15 No.2 Desember 2010.

Naskah Akademik RUU tentang Perubahan Atas UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. 2011. Jakarta: DPR RI.

- Naskah Akademik RUU tentang Kewirausahaan Nasional. 2016. Jakarta: DPR RI.
- Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Indonesia Luar Negeri (Usulan DPR-RI).
- Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (Usulan DPD-RI).
- Sanit, Arbi. 1997. *Pemilu dan Demokrasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sekretariat Jenderal DPD RI. 2011. *Merawat Amanah Publik: Refleksi Pengabdian Komite III DPD RI Tahun Sidang 2010-2011*. Jakarta: Sekretariat Jenderal DPD RI.
- Strong, CF. 1973. *Modern Political Constitutions*. London: Sidgwick and Jackson.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.